

Stichting



Voortgezet Onderwijs Lelystad

Jaarverslag 2011

van de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad

vastgesteld op 13 juni 2012

JAARVERSLAG 2011

Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad

te

Lelystad

vastgesteld op 13 juni 2012

Inhoudsopgave

	Pagina
Voorwoord	3
Bestuursverslag	4
Onderwijs	5
Personeel	7
Financiën	11
Huisvesting	12

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag over het kalenderjaar 2011 van de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL). Dit verslag bevat een bestuursverslag en de geconsolideerde jaarrekening.

In het bestuursverslag wordt ingegaan op de bovenschoolse ontwikkelingen en activiteiten op de gebieden onderwijs, personeel, financiën en huisvesting die de Centrale Directie in en na overleg met het Bestuur, gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van de drie scholen geïnitieerd heeft.

In het jaar 2011 is de organisatie van de SVOL gewijzigd. Zo zijn taken en verantwoordelijkheden herschikt en vastgelegd in het vernieuwde managementstatuut.

Met ingang van 2012 bestaat de Centrale Directie uit twee personen. Beiden werken nu volledig bovenschools. De dagelijkse leiding op de scholen is overgedragen aan schoolleiders van de betreffende scholen.

Het negatieve exploitatieresultaat is veroorzaakt door fractioneel lagere Rijksbijdragen dan begroot en hogere lasten op personeels- en huisvestingsgebied. Ingrijpende maatregelen zijn noodzakelijk en zijn met de begroting 2012 verder in gang gezet. Naast gezamenlijk oplossen van tekorten door samenwerking van de scholen is duidelijkheid rondom huisvesting en vormgeving van nieuw Voortgezet Onderwijs in Lelystad van belang gezien de disbalans in (gebruik van) huisvesting tussen de drie scholen van de SVOL.

Lelystad, 13 juni 2012

J.R.H. Schrijnemaekers
voorzitter Centrale Directie

Bestuursverslag

Algemene informatie

Het bevoegd gezag van de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL) functioneert als een toezichhoudend bestuur.

Het bestuur bestaat uit de volgende leden:

Mevrouw drs. A.J. Leeuwe-Tak (voorzitter), mevrouw M.C. Rengelink (bestuurslid) en de heren A.W.V. Banken (bestuurslid), B.J. Binnerts (secretaris), B.J. van Bochove (bestuurslid), G.J. Hartmann (penningmeester) en H.G.L. van der Linden (bestuurslid).

In het jaar 2011 hebben geen bestuursmutaties plaatsgevonden.

Het bestuur van de SVOL is lid geworden van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOL). De bezoldiging van de bestuursleden vindt plaats conform de richtlijnen van de VTOL.

De scheiding tussen Raad van Toezicht en College van Bestuur, conform de Code Goed Bestuur, zal waarschijnlijk zijn definitieve vorm krijgen bij de voorgenomen herschikking van de onderwijsvoorzieningen.

De onder het bevoegd gezag staande scholen zijn:

- Interconfessionele Scholengemeenschap Arcus,
- Scholengemeenschap De Rietlanden en
- Scholengemeenschap Lelystad.

De SVOL heeft momenteel 442 medewerkers in dienst (357,6 fte) waarvan 268,6 fte onderwijzend personeel en 78,0 fte onderwijsondersteunende medewerkers.

Het bestuur heeft in 2011 vergaderd op: 14 februari, 11 april, 6 juni, 10 oktober, 7 november, 8 december en 12 december. Ter voorbereiding op deze bestuursvergadering heeft maandelijks overleg plaatsgevonden tussen het dagelijks bestuur van de SVOL en de centrale directie van de SVOL.

Met de gemeente Lelystad is meermalen overleg gevoerd over het toekomstig voortgezet onderwijs Lelystad en over de bestuurlijke overdracht van praktijkschool De Steiger.

Op 17 maart heeft het jaarlijks informeel gesprek met de GMR van de SVOL plaatsgevonden.

In de maand mei heeft het dagelijks bestuur functioneringsgesprekken gevoerd met de leden van de centrale directie.

Na positief advies van de GMR is op 10 oktober 2011 een nieuw managementstatuut vastgesteld. In dit statuut wordt onderscheid gemaakt tussen bevoegd gezag, centrale directie en schoolleiding.

De SVOL heeft een eigen servicebureau. Dit servicebureau is gehuisvest aan de Lindelaan 99, Postbus 2310, 8203 AH Lelystad.

Onderwijs

Kwaliteit

Het onderwijs binnen de Stichting voor Voortgezet Onderwijs Lelystad (SVOL) staat voor een enorme uitdaging. We zien dat de kwaliteit van het onderwijs enigszins daalt en de onderwijskundige ontwikkelingen achterblijven. Dit gegeven vraagt om het treffen van directe maatregelen en verbeterplannen op langere termijn.

In het jaar 2011 hebben de scholen een uitgebreide analyse gemaakt en daar hun maatregelen op getroffen. Verbeterplannen en doelstellingen van de scholen zijn door de schoolleidingen aan de centrale directie voorgelegd en doorgesproken. Externe onderwijsondersteunende instanties zijn ingeschakeld om samen met de medewerkers de problemen aan te pakken. (b.v. door borging van toetsen, taal- en rekenonderwijs, professionalisering van de docent en scholing op het gebied onderwijskundig leiderschap). Eind schooljaar 2011-2012 maakt de centrale directie op de drie scholen de balans op. Tussentijdse opbrengsten laten zien dat er een positieve omwenteling heeft plaats gevonden. Te verwachten valt dat op korte termijn alle scholen een basisarrangement zullen bezitten.

Het overleg met de centrale directie en de drie schoolleidingen heeft een tweeledig karakter. Afwisselend gaat het over onderwijsontwikkelingen op korte en langere termijn en daarnaast over de afstemming op onderwijsgebied. De bereidheid om met en van elkaar te leren is daardoor toegenomen en dit versterkt de kwaliteit van de organisatie en daarmee ook het onderwijs. (bv. gezamenlijk studiemiddagen binnen de vakgroepen, afstemming PTA's en examenreglementen). Deze samenwerking zal zich de komende jaren verder doorzetten.

Technasium

Op de SGL en ISG Arcus is het Technasium verder ontwikkeld en draait in de eerste drie leerjaren. De prognose van het aantal leerlingen die voor de Technasium opleiding kiezen blijft beperkt. Er zal dus een beslissing moeten worden genomen of dit op beide scholen in de bovenbouw zal worden aangeboden. Deze beslissing heeft consequenties voor het schooljaar 2012-2013.

VMBO

Het Vakcollege (VMBO Techniek) is op ISG Arcus opgestart en is een aanwinst voor het VMBO onderwijs in Lelystad. De ontwikkeling van intersectorale programma's binnen het VMBO vindt ook plaats met name op de SGL en De Rietlanden. Samen met ROC Flevoland worden de projecten op het gebied van doorstroming, aansluiting en het stage-aanbod voortgezet.

HAVO/VWO

Door de aangescherpte exameneisen zijn er maatregelen nodig om de leerlingen uitstekend voor te bereiden op het examen. De vakgroepen Nederlands, wiskunde en Engels passen de eisen aan. Tevens zal het taal- en rekenonderwijs extra onder de aandacht worden gebracht. Elke school heeft zijn eigen programma hierop vastgesteld.

Samen Opleiden

Samen met het Almere College Dronten en Kampen heeft de SVOL een visiestuk opgesteld waarin beschreven staat hoe we met het opleidingsinstituut Windesheim stagiairs verantwoorde en optimale leerwerkplekken aanbieden. Medewerkers binnen de SVOL worden door Windesheim geschoold om als goed opgeleide vakcoaches op te treden.

Passend Onderwijs

De veranderende situatie m.b.t. Passend Onderwijs vraagt de nodige aandacht. Samen met de andere besturen binnen het reguliere- en speciaal onderwijs wordt een bovenschools zorgplan opgesteld. Binnen Lelystad zien we een groep geïndiceerde zorgleerlingen die twee keer zo groot is als het landelijk gemiddelde. Dit vraagt veel aanpassingen en het maken van duidelijke afstemming over de doorverwijzingen.

Onderwijs

VO-Lelystad in de toekomst

De SVOL staat voor een goed, modern en breed onderwijsaanbod en wil daar een positieve impuls aan geven. Vertegenwoordigers van docenten, OOP en ouders hebben in werkgroepen, denktanks en klankbordgroepen op studiemiddagen en andere bijeenkomsten twee nieuwe onderwijsconcepten ontwikkeld. In de toekomst zullen de drie bestaande scholen hun plek vinden in nieuwe moderne onderwijsvoorzieningen. De SVOL en de gemeente trekken samen op in dit enerverende proces. Externe ondersteuning op het gebied van onderwijsontwikkeling, huisvesting en communicatie bleek noodzakelijk en is vervolgens ook ingezet.

Personeel

Personeel

Binnen een onderwijsinstelling draait het om de leerlingen; zij krijgen de ruimte en de tijd om hun talenten te ontwikkelen en toe te groeien naar een passend en zo goed mogelijk diploma. Parallel aan de zorg voor de leerling loopt de zorg voor de personeelsleden.

De SVOL streeft ernaar deskundig en bevoegd personeel te hebben, dat flexibel en breed inzetbaar is, dat werkt in teamverband en dat zich in de organisatie voor meer verantwoordelijk voelt dan alleen de eigen taak. Professionaliteit in de breedste zin van het woord is daarbij een sleutelwoord. De verdieping daarvan en de individuele ontplooiing van iedere werknemer zijn kerndoelen van het personeelsbeleid.

De SVOL werkt aan een efficiënt gebruik van personeelsinstrumenten die gericht zijn op de ontwikkeling van de individuele medewerkers. Hierbij is ruimte voor een eigen invulling op de afzonderlijke scholen. Professionaliteit, talenten én de bereidheid van iedere werknemer zich verder te ontwikkelen en te ontplooiën zijn voorwaarden om de ambities van het personeelsbeleid van de SVOL te realiseren. Wordt aan deze voorwaarden voldaan, dan vergroot dat het persoonlijk welbevinden van elke medewerker en wordt er bijgedragen aan een prettig werkklimaat.

In het jaar 2011 zijn een groot aantal zaken op het gebied van personeelszaken de revue gepasseerd. De belangrijkste ervan worden in dit bestuursverslag aangestipt.

SVOL in cijfers

Type aanstelling	Totaal	Parttime	Fulltime
ISG Arcus	143	84	59
SG Rietlanden	106	56	50
SGL	176	103	73
SVOL	17	12	5
	442	255	187

Geslacht	Totaal	M	V
ISG Arcus	143	69	74
SG De Rietlanden	106	51	55
SGL	176	87	89
SVOL	17	3	14
	442	210	232

Personeel

Stand van zaken bij het kaderstellende taakbeleid voor de SVOL

In schooljaar 2008-2009 is binnen de SVOL een werkgroep aan de slag gegaan om een voorstel te maken voor kaderstellend taakbeleid. Binnen de kaders van dit voorstel zouden de drie scholen elk hun eigen taakbeleid kunnen vormgeven. Het voorstel, zoals dat toen geformuleerd is, werd door de centrale directie overgenomen en verkreeg ook de instemming van de personeelsgeleding van de GMR. Vervolgens moest het, volgens de bepalingen van de CAO VO, worden voorgelegd aan de personeelsleden van de stichting en zou het kunnen worden ingevoerd als een meerderheid van 2/3 zich zou uitspreken vóór het voorstel. Deze meerderheid werd niet behaald.

Op 17 februari 2011 is opnieuw een werkgroep taakbeleid ingesteld, bestaande uit docenten van de drie scholen, bovenschools P&O en een adviseur van de Besturenraad. De opdracht aan de werkgroep was om een nieuw voorstel m.b.t. kaderstellend taakbeleid voor de SVOL te formuleren op basis van de eerder geschreven notitie uit 2008-2009. Op 15 april 2011 is het advies aan de centrale directie uitgebracht. Na overleg met de centrale directie heeft de pGMR op 24 mei 2011 unaniem ingestemd met het bovenschools kader stellend taakbeleid en het hiermee verbonden reglement. Opnieuw werd het voorstel voorgelegd aan de personeelsleden van de stichting en opnieuw werd de 2/3e meerderheid niet behaald.

Voorlichting ABP

Op 16 maart 2011 heeft een pensioenspecialist van ABP voorlichting gegeven over pensioen/FPU aan de medewerkers van de SVOL. De avond was gepland op de SGL van 19.00 -20.00 uur. Er werd in het algemeen ingegaan op het onderwerp waarna medewerkers individuele afspraken op de eigen schoollocatie konden maken voor vragen over het pensioen. Van de drie scholen waren er 40 medewerkers aanwezig.

Arbodienstverlening

In februari 2011 startte een inkooptraject om te komen tot een nieuwe arbodienstverlener. Achmea Vitale – vanaf 1 april 2009 gecontracteerd als arbodienstverlener voor de drie scholen van de SVOL – maakte al vanaf het begin van de dienstverlening de gemaakte beloften met betrekking tot het verzuimsysteem niet waar. Dit gegeven, aangevuld met onvoldoende dienstverlening en onduidelijke communicatie, was reden om het contract voortijdig te beëindigen. Met ingang van 1 september 2011 is Tredin BV te Lelystad de nieuwe arbodienst van de SVOL. Het is een 'maatwerkcontract' geworden, d.w.z. dat de SVOL zich heeft beperkt tot het inhuren van de diensten van een bedrijfsarts, die de medische beoordeling voor zijn rekening neemt en een arbeidsdeskundige, die op locatie wekelijks aanwezig is voor eerstelijnsadvies en ondersteuning aan medewerkers, leidinggevenden en P&O. Binnen het servicebureau is daarnaast het systeem 'Verzuimmanager' geïmplementeerd, waarin verzuim en re-integratie wordt geregistreerd. Na scholing konden leidinggevenden, met behulp van een inlogcode, het ziekteverzuim van 'hun' medewerkers niet alleen inzien, maar ook als 'casemanager' de dossiers bijhouden en – in samenspraak met P&O, arbeidsdeskundige of bedrijfsarts – actie ondernemen. Opstartproblemen en een verkeerde conversie in het systeem veroorzaakten vertraging bij de implementatie van 'Verzuimmanager'. Per januari 2012 werkten alle leidinggevenden naar tevredenheid met het programma.

Ziekteverzuim

Verzuimbeleid regelt de manier waarop de werkgever omgaat met verzuim. Daarbij speelt in eerste instantie verplichte wet- en regelgeving een rol, zoals de Wet Verbetering Poortwachter, de WIA en het besluit Ziekte en Arbeidsongeschiktheidsregeling voor het Voortgezet Onderwijs (ZAVO). Daarnaast is het eigen beleid van belang. De visie van de SVOL op verzuim komt overeen met de werkwijze van arbodienst Tredin, nl.: 'betrokken op de persoon, maar hard op de zaak'. In een organisatie met bijna 450 medewerkers is dat nodig om problemen in een vroeg stadium te (h)erkennen en het ziekteverzuim effectief en duurzaam te minimaliseren. Het verzuimbeleid richt zich op preventie, beheersing - door de inzetbaarheid van de medewerkers op peil houden en verzuim tot een minimum beperken - en re-integratie in de eigen functie of, als dat niet mogelijk is, in een andere passende functie, eventueel bij een andere werkgever.

Personeel

De getallen voor 2011 zijn als volgt:

	SVOL	ISG Arcus	SGL	De Rietlanden	Landelijk*
Verzuimpercentage	4,8	4,7	4,4	5,3	5,0
Verzuimfrequentie	1,8	2,0	1,6	1,9	1,3

*Het cijfer geeft een indicatie aan. Het is een gemiddelde van grote scholen, welk verzuimsysteem wordt gebruikt en hoe je het verzuim meet.

De scholen van de SVOL 'scoren in kwadrant I' volgens ARBO-VO. Dat betekent dat er een hogere verzuimfrequentie en een lager/gelijkwaardig verzuimpercentage is dan het streefcijfer, dat is het gemiddelde van onze referentiegroep. Samen met de arbeidsdeskundige van de arbodienst worden door de leidinggevenden activiteiten ingezet om de verzuimfrequentie te verlagen.

Funciemix Voortgezet Onderwijs

Al vanaf 2009 wordt gewerkt aan de invoering van de 'Funciemix' voor de SVOL, zoals omschreven in het Convenant Leerkracht uit 2008 en vervolgens vastgelegd in de CAO VO 2008-2010. Op basis van deze regelgeving moet in twee fasen – namelijk van 1 oktober 2008 tot 1 oktober 2011 en van 1 oktober 2011 tot 1 oktober 2014 - voldaan worden aan landelijke streefpercentages aan LB-, LC- en LD-docentenfuncties binnen de school. Door het ministerie wordt daarvoor extra bekostiging ter beschikking gesteld. Om het vereiste percentage LC- en LD-docenten per 1 oktober 2011 te halen, zijn er op Scholengemeenschap Lelystad en Interconfessionele scholengemeenschap Arcus benoemingsprocedures gestart. Scholengemeenschap De Rietlanden voldeed al aan de verplichte percentages. Aan het einde van 2011 is een werkgroep funciemix in het leven geroepen met de opdracht een advies te formuleren met betrekking tot een SVOL-brede aanpak van de funciemix. Dit advies behelst een meerjarenplanning over oktober 2011 tot oktober 2014; integrale docentenfunctiebeschrijvingen LB, LC en LD; funciecriteria voor de LC- en LD-functie en een benoemingsprocedure.

Bevoegd/onbevoegd

Docenten die worden aangenomen op één van de scholen van de SVOL worden geacht in het bezit te zijn van een onderwijsbevoegdheid voor het vak waarin wordt lesgegeven. De CAO VO 2011-2012 bevat (voor het eerst) expliciete regels voor het dienstverband van de onbevoegde leraar. De inspectie van het onderwijs ziet er op toe dat alle leerlingen onderwijs krijgen van voldoende kwaliteit. Als gevolg daarvan voert zij kwaliteitsonderzoeken uit op de scholen. Eén van die aspecten is lesbezoek, waarbij gekeken wordt naar de bevoegdheid van de betreffende leraar om les te mogen geven in het vak dat hij/zij geeft. De SVOL telt circa 325 docenten. Er is een inventarisatie gemaakt en vervolgens ingezet op maatregelen om onbevoegd maar ook onderbevoegd lesgeven tot een minimum te beperken.

*onderbevoegd wil zeggen dat een leraar 2e graad bevoegd is maar ook lessen geeft in het eerste graad gebied (klas 4 en 5 HAVO en klas 4, 5 en 6 VWO).

Studiemiddag SVOL voor onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel (op en oop)

Op 16 november 2011 heeft een studiemiddag plaatsgevonden voor alle medewerkers van de SVOL. Centrale thema van de middag: kennismaking met de collega's van de andere scholen. Voor het onderwijzende personeel gebeurde dat op het niveau van de vakgroepen. Het onderwijsondersteunende medewerkers kwamen in 'functiegroepen' bij elkaar. De groepen waren vooraf ingedeeld op een bepaalde locatie, hetgeen de kennismaking alleen maar bevorderde.

In 2012 volgen meer gezamenlijke studiedagen.

Personeel

Expertisecentrum

Het Expertisecentrum verzorgt scholing voor de medewerkers van de SVOL. De SVOL is aangesloten bij Flevokans (www.leraarplaatsflevoland.nl). Dit biedt kansen scholing breder aan te bieden en ook gebruik te maken van de kennis en ervaringen van de andere deelnemende scholen. Het Expertisecentrum heeft naast het nemen van initiatieven t.a.v. professionalisering ook een makelaarsrol: er kan op aanvraag scholing worden georganiseerd. Tevens worden stagiairs via het Expertisecentrum aangenomen en wordt personeel geschoold tot coach om de scholen van de SVOL officieel opleidingsschool te laten worden.

In 2011 heeft het Expertisecentrum de volgende scholingen en thema bijeenkomsten verzorgd:

- * coachopleiding in het kader van de opleidingsschool;
- * themabijeenkomsten voor nieuw benoemden;
- * themabijeenkomsten zittende docenten (wat is leren, groepsprocessen, omgaan met lastige mensen, je stem in het onderwijs);
- * lezing: brein in de klas;
- * scholingen: verantwoord toetsen, passend onderwijs, omgaan met agressie, effectief vergaderen, timemanagement, leefstijl, effectieve didactische strategieën:
- * begeleiding aan twee teams;
- * 2 supervisietrajecten;
- * coachen met zwier.

Vakantieverlofregeling voor het onderwijs ondersteunend personeel SVOL

Met ingang van 1 januari 2012 wordt voor de functiecategorie onderwijsondersteunend personeel de vakantieregeling uit de CAO VO aangepast. In de nieuwe regeling zal onderscheid worden aangebracht tussen de opbouw van wettelijke en bovenwettelijke vakantiedagen. De reden voor dit onderscheid is het voorkomen van 'stuwmeren' aan vakantiedagen. Wettelijke vakantiedagen blijven namelijk maar anderhalf jaar 'geldig', behalve in geval van ziekte. De bovenwettelijke vakantiedagen hebben een verjaringstermijn van 5 jaren. Verder is het vervallen van vakantie rechten tijdens een langdurige ziekteperiode aangepast aan het burgerlijk wetboek. Op de drie scholen van de SVOL is de CAO VO de basis voor het verlenen van vakantieverlof. De registratie ervan is echter verschillend. Stappen worden gezet om te komen tot een verlofregistratiesysteem.

Toekomstige ontwikkelingen

In de kadernotitie IPB is opgenomen dat er de komende jaren aandacht besteed gaat worden aan de volgende zaken:

- De verdere implementatie van de functiemix;
- Gesprekkencyclus en beoordelingsbeleid;
- Scholingsbeleid;
- Functiebouwwerk SVOL;
- Levensfasebewust personeelsbeleid
- Werkkostenregeling;
- Verder uitbouwen van het ARBObeleid.

Financiën

Centralisatie, Planning & Control

Na de centralisatie in 2010 van de afdeling zijn in de tweede helft van 2011 de laatste decentraal uitgevoerde activiteiten bij Financien ondergebracht. Parallel daaraan is gestart met harmonisatie van werkwijzen. Verstrend element hierbij was de Overeenkomst Vrijwillige Ouderbijdrage dat leidde tot vertraging in die harmonisatie en overige werkzaamheden.

Planning & Control wordt stapsgewijs ingevuld: naast oplevering van de jaarrekening zijn de reguliere maraps opgesteld. Na de zomer is het begrotingsproces aan de hand van een planning uitgevoerd waarbij het proces verdergaand gestandaardiseerd is. Daarnaast zijn de bovenschoolse kosten inzichtelijk gemaakt en zal hierop in 2012 apart gestuurd gaan worden.

De samenwerking met P&O is verder geïntensiveerd. Dat blijkt uit de totstandkoming van de begroting en het verstrekken van managementinformatie. Daarbij is het gebruik van RAET door Control essentieel hetgeen geleid heeft tot toenemend inzicht in de Personeels- en salarisadministratie.

De procuratie is eind 2011 door de Centrale Directie herijkt en aangescherpt. In 2012 wordt dit binnen de scholen geïmplementeerd.

Voor 2012 wordt ingezet op verder invulling geven aan Planning & Control.

Aanbevelingen Ernst & Young

In februari 2011 heeft Ernst & Young een interimcontrole uitgevoerd. Naar aanleiding van de bevindingen administratieve organisatie en interne beheersing zijn aanbevelingen gedaan waar actie op is ondernomen.

Treasury

In de bestuursvergadering van februari 2010 is het treasurystatuut vastgesteld. Hierin is opgenomen dat beleggingen moeten voldoen aan de criteria van de 'Regeling beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek 2010'. De al in 2010 aangegeven financiële investering voldoet aan deze eis.

In 2011 hebben er geen nieuwe activiteiten met betrekking tot treasury plaatsgevonden daar er naast de reeds genoemde investering geen overschot was aan liquide middelen.

Exploitatietekort

De SVOL heeft, net als andere VO scholen, te maken met steeds toenemende lasten en (nagenoeg) gelijkblijvende vergoedingen. Zo zijn er in de CAO 2008-2010 afspraken gemaakt over toekenning van loonruimte. Deze is nog niet gestand gedaan en betekent een achterstand van zo'n 3%. Ook stijgen de premies. Meest recente voorbeeld is de pensioenpremie (+2% waarvan +1% voor werkgever). Als vergoeding voor BAPO is oorspronkelijk rekening gehouden met 1,7% van de lumpsum financiering. De lasten daarvoor zijn inmiddels opgelopen naar plm 3-5%.

Allemaal maatregelen die sluipend een begrotingstekort veroorzaken.

Bij het opstellen van de begroting 2011 is uitgegaan van "ongewijzigd beleid": er was nog geen zicht op een negatieve trend.

In april/mei 2011 (jaarrekening 2010) is gestart met ingrijpen op iedere school afzonderlijk: op ISG Arcus in formatie en beleid werkboeken en bij De Rietlanden in het onderhoud. De SGL is een groeiende school waarbij tevens het resultaat positief bleef zodat daar volstaan is met beleid binnen budget. Met de marap per 30 september werd begin november het negatieve beeld duidelijk en is met de begroting 2012 bezuiniging ingezet. Doelstelling: binnen 2 jaar resultaatsneutraal blijkt realistisch. Oplossen van de tekorten is daarbij een gemeenschappelijke actie van alle drie de scholen tezamen. Zo zal personeelsmobiliteit gestimuleerd worden en zal er samenwerking bij inkoop gaan plaatsvinden.

Voor de nabije toekomst zullen mogelijk nog verdergaande bezuinigingen moeten worden doorgevoerd. Hierbij zullen telkens de grenzen van het primaire proces onder druk staan zoals bijvoorbeeld grootte van de klassen.

Huisvesting

Onderhoud scholen

In 2011 heeft onderhoud plaatsgevonden op basis van de in 2010 geactualiseerde onderhoudsplannen. Daarbij is, daar mogelijk, terughoudendheid betracht. Daarnaast heeft achterstallig onderhoud plaatsgevonden (IHP2007) en zijn onderwijskundige vernieuwingen vormgegeven met bijvoorbeeld de realisatie van het Technasium bij de SGL. Eind 2011 is gestart met opstellen van uniforme onderhoudsplannen 2012-2021 voor alle scholen die voldoen aan NEN normeringen. Hiervoor is een extern gespecialiseerd adviesbureau ingeschakeld.

Europese aanbesteding

Na de Europese aanbesteding van de schoolboeken in 2009, is in 2011 het traject van de Europese aanbesteding van de schoonmaak afgerond. Met ingang van schooljaar 2011-2012 wordt schoonmaak over alle scholen door hetzelfde bedrijf verzorgd.

Overleg Gemeente

In de overleggen met de Gemeente is blijvende aandacht gevraagd voor reservering van financiële middelen voor vervangende nieuwbouw van de scholen in het licht van nieuw Voortgezet Onderwijs in Lelystad. In 2012 zal het laatste achterstallige onderhoud uit het IHP 2007 bij de SGL voltooid zijn.